



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

PENGUKURAN KINERJA RUMAH SAKIT DENGAN PENDEKATAN INTELLECTUAL CAPITAL (STUDI KASUS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. RASIDIN)

SKRIPSI



**NISA FAJRINA
1010532082**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2014**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Nisa Fajrina**
No. BP : 10 1053 2082
Program Studi : Strata Satu (S-1)
Jurusan : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Judul : **Pengukuran Kinerja Rumah Sakit dengan Pendekatan *Intellectual Capital* (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin)**

Telah disajikan dan disetujui skripsi ini melalui seminar hasil yang diadakan pada tanggal 8 Oktober 2014 sesuai dengan prosedur, ketentuan, dan kelaziman yang berlaku.

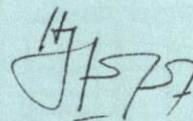
Padang, 8 Oktober 2014

Kepala Program Studi Akuntansi

Pembimbing



Verni Juita, SE, MCom, Ak
NIP. 197906182002122004



Dr. Yurniwati, S.E, M.Si, Ak, CA
NIP. 196404141990012001

	No Alumni Universitas	NISA FAJRINA	No Alumni Fakultas
	<p align="center">BIODATA</p> <p>a). Tempat/Tgl Lahir: Padang / 30 April 1992 b). Nama Orang Tua : Syaiful Bahri Syam c). Fakultas : Ekonomi d). Jurusan : Akuntansi e). No.Bp : 1010532082 f). Tanggal Lulus : 5 Januari 2015 g). Predikat lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 3.16 i). Lama Studi : 4 tahun 4 bulan j). Alamat Orang Tua: Komplek Perumdam III-4 Blok N.13 Tunggul Hitam, Padang, Sumatera Barat.</p>		

**Pengukuran Kinerja Rumah Sakit dengan Pendekatan *Intellectual Capital*
(Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin)**

Skripsi Oleh Nisa Fajrina

Pembimbing Dr. Yurniwati, S.E, M.si, Ak, CA

ABSTRACT

This study aimed to measure the performance of the regional general hospital dr. Rasidin with intellectual capital approach. The method which was utilized for measuring IC used Pulic's method on calculating VAICTM values. Research data was secondary data in the form of the financial statements the hospital in 2011-2013. The result of this research show that the performance of the hospital in 2011 was less good. This was shown by number of negative. In 2012 performance of hospitals has increased. But by 2013 return has decreased with the number of negative VAICTM.



Keywords: performance measuring, *intellectual capital*, VAICTM, the hospital

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kinerja rumah sakit umum daerah dr. Rasidin dengan pendekatan *intellectual capital*. Metode yang digunakan untuk pengukuran IC menggunakan metode Pulic's dengan menghitung nilai VAICTM. Data penelitian diambil dari data sekunder berupa laporan keuangan RSUD dr. Rasidin tahun 2011-2013. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa pada tahun 2011 kinerja rumah sakit dinilai kurang baik. Hal ini diperlihatkan oleh nilai VAICTM negatif. Tahun 2012 hasil pengukuran kinerja rumah sakit mulai menunjukkan perbaikan. Namun untuk tahun 2013 hasil pengukuran kinerja rumah sakit kembali mengalami penurunan dengan VAIC menunjukkan angka negatif.

Kata Kunci: pengukuran kinerja, *intellectual capital*, VAICTM, rumah sakit

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 8 Oktober 2014, dengan penguji :

Tanda Tangan	1. 	2. 
	Nama Terang Denny Yohana, S.E, M.Si, Ak, CA	Dr. Yurniwati, S.E, M.Si, Ak, CA

Mengetahui :

Ketua Jurusan Akuntansi:

Dr. Efa Yonnedi, SE, MPPM, Ak
NIP. 197205021996021001

Tanda tangan

Alumnus telah mendaftar ke fakultas dan telah mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas / Universitas	
No Alumni Fakultas	Nama:	Tanda tangan:
No Alumni Universitas	Nama:	Tanda tangan:

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**Pengukuran Kinerja Rumah Sakit dengan Pendekatan *Intellectual Capital*
(Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin)**

merupakan hasil karya saya sendiri, dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan dari tulisan yang memuat kalimat, ide, gagasan, atau pendapat yang berasal dari sumber lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Adapun bagian-bagian yang bersumber dari karya orang lain telah mencantumkan sumbernya sesuai dengan norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan *plagiat* dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Padang, 8 Oktober 2014

Yang Memberi Pernyataan



Nisa Fajrina

No. BP : 1010532082

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karuniaNYA yang senantiasa menyertai dan memberikan kekuatan bagi penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul **“Pengukuran Kinerja Rumah Sakit dengan pendekatan *Intellectual Capital* (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin)”** ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Program S-1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah terlibat dan berkontribusi memberikan bantuan, nasehat dan bimbingan selama penyusunan skripsi ini maupun selama penulis mengikuti pendidikan di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Papa Syaiful Bahri Syam, S.E yang tidak pernah berhenti memberikan kasih dan sayangnya kepada penulis. Semoga ini bisa menggantikan sedikit rasa lelah papa yang selalu berjuang demi anak-anaknya. Amiin. Mama Eryani Moesfar yang selalu menjadi penyemangat penulis untuk meraih sukses. Terima kasih Ma, untuk semua yang telah mama berikan kepada kami. Tak ada daya dan upaya kami untuk membalasnya. Doakan kami selalu Ma, Pa.
2. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, SE, MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, beserta seluruh jajarannya.
3. Bapak Dr. Efa Yonnedi SE, MPPM, Ak, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

4. Bapak Firdaus SE, M.Si, Ak, selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
5. Ibu Dr. Yurniwati, S.E, M.Si, Ak, CA selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing dan banyak membantu untuk memberikan masukan dan nasehat tiada henti dengan sabar kepada penulis sehingga skripsi ini terselesaikan.
6. Ibu Denny Yohana, S.E, M.Si, Ak, CA selaku penelaah skripsi yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
7. Ibu Dra. Warnida selaku pembimbing akademik penulis yang telah memberikan masukan, saran dan motivasi selama penulis kuliah.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, terima kasih atas ilmu yang sangat bermanfaat yang diberikan dari awal sampai akhir.
9. Kepada para pegawai Biro Jurusan Akuntansi, Da Ari dan Ni Epa yang telah turut membantu mengurus segala berkas-berkas penulis serta pegawai ICT dan Dekanat terimakasih atas bantuannya.
10. My lovely sister Rani Prima. Terima Kasih untuk semua pengajarannya, semua pengalamannya, semua keluh kesah dan tawa. Semoga kita bisa menggapai mimpi indah itu. My lovely brothers, Randy Praja yang selalu sabar menghadapi kenakalan adik-adiknya, dan selalu setia melindungi kami. Adrian Bahri yang selalu saja bersikap dingin dalam cuaca panas sekalipun. Muhammad Fikri yang selalu bikin kita semua *surprise* akibat ulahnya.

11. Sahabat setia yang selalu menemani penulis menghadapi pahit manisnya hidup. Tak terasa sudah 7 tahun berlalu sejak pertama kita berteman. Sahabat yang InsyaAllah akan menjadi sahabat sepanjang masa. Amiin. Love you Tika Handayani.
12. Geng “Cewe-cewe Kece” yang cuma berkumpul sekali seabad, tapi tetap akrab. Fauziah Destiani Warman yang selalu jadi tempat pelarian penulis untuk curhat apapun masalahnya. Gameyla Puteri Estrid yang jadi saksi hidup beratnya perjuangan mencapai titik ini dan akhirnya kita dapat mencapainya bersama. Thariqiyyat Firdausi yang selalu punya rencana-rencana besar dibalik badannya yang mungil. Mory Samfianeta yang telah sibuk diperantauan sana, tapi selalu hadir dihati kami.
13. Kantiers yang selalu punya rencana seru tapi belum banyak yang direalisasikan. Untuk Nugie, Dicki, Vero, Angga, Ade, Vivi, Yudha, Fitra, Restu Citut. Semoga rencana indah itu satu persatu bisa terwujud. Amiin. So where next?
14. Dissa Elvaretta yang menjadi saudara sepembimbingan. Terima kasih atas pengajaran dan pengalamannya, atas kesabaran dan kesayangannya. Akhirnya kita bisa memperoleh kebahagiaan dari perjalanan yang cukup melelahkan ini. Tapi perjalanan masih panjang, keep your spirit!. Thank you sista.
15. Teman – teman akuntansi 2010. Terlebih untuk penghuni group “A3 Wisuda Bareng”. Terima kasih untuk pengalaman dan keseruan selama 4 tahun ini.

16. Sahabat KKN Pasar Bukit Air Haji (Nipebriyanti Kristya Rahyu, Cici Oktari, Alldi Fauzan, Jhoni Iskandar, Ridho Rivaldo, Didi Ismartunus, Syeftiva Dwi Putra, Rita Susanti, Yullyandra Mursyal, Amna Aufa, Sri Wahyuni, Nurul Rahmi, Winda). Terima kasih untuk persaudaran yang kita bangun selama 50 hari dalam 1 rumah. Ingat video terakhir kita? Mudah-mudahan itu bukan keseruan kita yang terakhir.
17. Terima kasih Ronny Satria atas semua pelajaran, nasehat dan semangatnya.

Akhir kata, penulis berharap segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini akan dibalas oleh Allah SWT. Penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi pengembangan ilmu dan semua pihak

Padang, 8 Oktober 2014

Penulis,



Nisa Fajrina

1010532082

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.2 <i>Intangible Assets</i>	24
2.1.3 <i>Intellectual Capital</i>	25
2.1.4 Rumah Sakit	33
2.2 Review Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Pemikiran	36
BAB III	37
METODE PENELITIAN	37
3.1 Disain Penelitian	37
3.1.1 Jenis Penelitian	37

3.1.2	Tempat Penelitian	37
3.1.3	Jenis Data	38
3.1.4	Sumber Data.....	38
3.1.5	Metode Pengumpulan Data.....	38
3.2	Variabel Penelitian	38
3.3	Metode Analisis	39
BAB IV	42
HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1	Sejarah Perkembangan RSUD dr. Rasidin	42
4.1.2	Visi, Misi, Tujuan, dan Motto RSUD dr. Rasidin	44
4.2	Hasil Penelitian	45
4.3	Implikasi Penelitian	52
BAB V	54
PENUTUP	54
5.1	Kesimpulan	54
5.2	Keterbatasan.....	55
5.3	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 4.1 : Nilai <i>Value Added</i> Rumah Sakit.....	45
Tabel 4.2 : Penghitungan VACA dan Persentase Perubahan Tiap Tahun....	47
Tabel 4.3 : Penghitungan VAHU dan Persentase Perubahan Tiap Tahun...	49
Tabel 4.4 : Penghitungan STVA dan Persentase Perubahan Tiap Tahun.....	50
Tabel 4.5 : Penghitungan VAIC TM dan Persentase Perubahan Tiap Tahun..	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Model Kerangka Penelitian	36
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 :Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan Tahun 2011

Lampiran 2 : Laporan Neraca Tahun 2011

Lampiran 3 : Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan Tahun 2012

Lampiran 4 : Laporan Neraca Tahun 2012

Lampiran 5 : Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan Tahun 2013

Lampiran 6 : Laporan Neraca Tahun 2013

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir mengalami kemajuan yang pesat. Fenomena ini juga menuntut perusahaan untuk merubah basis bisnis mereka. Basis pertumbuhan bisnis, berubah dari bisnis yang berdasarkan tenaga kerja (*labor-based business*) menjadi bisnis berdasarkan pengetahuan (*knowledge-based business*) (Sangkala, 2006). Organisasi yang menerapkan bisnisnya berdasarkan pengetahuan (*knowledge*) akan mencari cara untuk mengelola pengetahuan sebagai sarana untuk memperoleh keuntungan. Organisasi-organisasi bisnis semakin menitikberatkan akan pentingnya *knowledge asset* sebagai salah satu aset tidak berwujud atau *intangible asset* (Agnes dalam Solikhah 2008). Kemampuan manajemen untuk mendayagunakan nilai-nilai yang tidak tampak dari aset tidak berwujud menjadi tiang bagaimana organisasi dimasa depan dan prospeknya (Meilia, 2011).

Aset tidak berwujud yaitu aset perusahaan yang tidak memiliki wujud fisik dan berumur lebih dari satu tahun. Aset tidak berwujud perusahaan dapat berupa *skill* yang dimiliki oleh tenaga kerja, *stakeholder's equity* yang positif, kemampuan *intellectual* perusahaan, dan efisiensi biaya di dalam proses kegiatan operasi perusahaan (Febby, 2012). Lebih lanjut Febby (2012) menjelaskan bahwa faktor-faktor diatas merupakan apa yang disebut *intellectual capital*. Jadi dapat digunakan secara umum bahwa *intellectual capital* merujuk pada aset tidak

berwujud atau faktor-faktor bisnis perusahaan yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja walaupun tidak disajikan secara eksplisit di neraca.

Intellectual capital muncul menjadi topik baru dalam pers populer pada tahun 1990-an. Di Indonesia, fenomena ini mulai berkembang terutama pada saat munculnya Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 19 (revisi 2009) tentang aktiva tidak berwujud. PSAK No. 19 menyebutkan bahwa aktiva tidak berwujud adalah aktiva nonmoneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif. Berdasarkan pernyataan tersebut, bisa disimpulkan bahwa *intellectual capital* telah mendapat perhatian dari IAI melalui peraturan yang telah ditetapkan.

Tujuan utama dalam ekonomi yang berbasis pengetahuan adalah untuk menciptakan *value added*, sedangkan untuk dapat menciptakan *value added* dibutuhkan ukuran yang tepat tentang *physical capital* (yaitu dana-dana keuangan) dan *intellectual potential* (direpresentasikan oleh karyawan dengan segala potensi dan kemampuan yang melekat pada mereka) (Yuniasih, 2010). Lebih lanjut Yuniasih (2010) menyebutkan bahwa VAICTM menunjukkan bagaimana kedua sumber daya tersebut telah secara efisien dimanfaatkan oleh perusahaan.

Intellectual capital merupakan penggerak nilai dan keunggulan bersaing perusahaan sehingga perlu ukuran tepat untuk mengukurnya (Chet *et al*, 2005). Pulic tahun 1997 memperkenalkan ukuran *intellectual capital* secara tidak

langsung dapat menggunakan suatu ukuran untuk menilai efisiensi dari nilai tambah sebagai hasil dari kemampuan intelektual perusahaan (*Value added Intellectual Coefficient – VAICTM*). Komponen utama VAICTM dapat dilihat dari sumber daya perusahaan, yaitu *physical capital (value added human capital employed – VACE)*, *human capital (value added human capital – VAHC)*, dan *structural capital (value added structural capital – VASC)*.

Metode VAIC untuk mengukur dan menguji pengaruh *intellectual capital* telah banyak digunakan oleh beberapa peneliti. Sri dan Muslich (2007) mengukur kinerja perusahaan dalam hal ini dilihat dari profitabilitas perusahaan sebagai *variable dependen* dan meneliti pengaruhnya terhadap *intellectual capital*. Hasil penelitian Sri dan Muslich (2007) menyebutkan bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Firrer dan William (2003) yang mengukur kinerja perusahaan dengan ROA, ATO, dan *Market to Book Value* sebagai *variable dependen* dengan melihat pengaruh dari *intellectual capital*. Hasil penelitian mereka juga menyebutkan bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Ulum (2008) juga telah melakukan penelitian dengan menghubungkan tiga elemen VAIC dengan perusahaan-perusahaan perbankan di Indonesia menggunakan penghitungan *partial least square (PLS)*. Ulum menyimpulkan bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan. Perusahaan perbankan yang diteliti oleh Ulum merupakan salah satu bentuk perusahaan dibidang jasa. Perusahaan jasa umumnya mengandalkan tenaga karyawan atau sumber daya manusianya dalam operasional

perusahaan. Kualitas pelayanan yang diberikan karyawan pada perusahaan jasa memegang peranan penting dalam industry jasa karena perusahaan jasa tidak memiliki produk akhir berupa produk seperti pada perusahaan manufaktur atau perusahaan jasa. Perusahaan jasa lebih mengandalkan *knowledge* dalam mempertajam daya saing bisnisnya. Hal ini digambarkan dengan semakin mengecilnya investasi yang dialokasikan untuk *physical goods*, sementara untuk *soft factor* mendapat alokasi investasi yang lebih besar (Febby, 2012). Dengan demikian, nilai dari perusahaan jasa utamanya ditentukan oleh kualitas pelayanan sumber daya manusia yang diberikan kepada pelanggannya.

Menurut Kemenkes Nomor : 129/Menkes/SK/II/2008, Rumah Sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Rumah Sakit dr. Rasidin merupakan rumah sakit umum daerah kota Padang. Walaupun rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit pemerintah, bukan berarti mereka tidak memikirkan mengenai peningkatan kualitas layanan sebagai bagian inti dari tujuan rumah sakit. Banyak cara yang digunakan oleh RSUD dr. Rasidin untuk mencapai keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Salah satu cara untuk mewujudkannya adalah dengan melakukan aktivitas yang menambah *value added* bagi rumah sakit. *Value added* diharapkan dapat mengungguli pesaing rumah sakit lainnya di kota padang. *Value added* tersebut dapat diperoleh dengan meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit dan

meningkatkan sarana dan prasarana. RSUD dr. Rasidin telah mengambil langkah-langkah yang optimal untuk menambah *value added* bagi rumah sakit, diantaranya: pembangunan infrastruktur dalam beberapa tahun terakhir ini, peningkatan pelayanan yang dilakukan oleh dokter, suster, serta karyawan rumah sakit.

Hal itu merupakan salah satu *key factor* bagi rumah sakit untuk mencapai *competitive advantage*. Banyak hal yang bisa dilakukan oleh rumah sakit untuk dapat mengungguli rumah sakit yang lain, yaitu dengan membelanjakan modal perusahaan untuk meningkatkan nilai bagi rumah sakit itu sendiri. Penggunaan modal rumah sakit yang diperuntukkan untuk mencapai posisi puncak dapat dilihat manfaat atau, implikasi pembelanjaan tersebut dapat diukur dengan melakukan penghitungan *intellectual capital*. *Intellectual capital* akan menggambarkan sejauh mana rumah sakit mampu menggunakan modalnya untuk meningkatkan nilai tambah rumah sakit itu sendiri. Dengan demikian penulis ingin melihat apakah *intellectual capital* memberikan gambaran penggunaan modal yang baik, sebanding dengan kinerja dari rumah sakit itu sendiri. Jadi, apabila *intellectual capital* nya bernilai positif, apakah begitu juga dengan kinerja rumah sakit nya.

Penelitian sebelumnya mengenai *intellectual capital* menggunakan metode Pulic's belum pernah dilakukan pada rumah sakit. Penelitian IC umumnya dilakukan pada sektor perbankan. Hal ini dikarenakan sektor perbankan merupakan perusahaan yang sensitif terhadap intelektual yang dimiliki perusahaan. Rumah sakit juga bisa dikategorikan sebagai perusahaan yang sensitif

terhadap intelektual rumah sakitnya. Baik itu *physical capital* (dana – dana keuangan) maupun *intellectual potential*.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada RSUD dr. Rasidin yang merupakan rumah sakit di kota Padang yang telah beroperasi sejak tahun 2009. Saat ini penulis tertarik untuk menilai kinerja dari RSUD dr. Rasidin yang dinilai dengan pendekatan *intellectual capital*.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana kinerja RSUD dr. Rasidin diukur dengan menggunakan pendekatan *Intellectual Capital*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja keuangan RSUD dr. Rasidin jika diukur dengan pendekatan *Intellectual Capital*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak diantaranya:

a. Manfaat teoritis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan kepada semua pihak mengenai penilaian kinerja keuangan dengan pendekatan *intellectual capital* pada RSUD dr. Rasidin.

b. Manfaat praktis

- Bagi rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi manajer dalam mengambil keputusan strategi dan menjadi salah satu sumber bagi rumah sakit dalam melakukan penilaian kinerja keuangan.

- Bagi masyarakat dan pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat guna sebagai pertimbangan dalam memilih rumah sakit yang tepat. Dan bagi pemerintah diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan yang sesuai dengan kinerja rumah sakit.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima (5) bab. Sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Meliputi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan serta sistematika penulisan. Latar belakang masalah berisi tentang masalah-masalah yang terjadi saat ini dan digunakan sebagai landasan masalah bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Perumusan masalah berisi fokus utama penelitian ini. Tujuan dan manfaat penelitian berisi tujuan yang ingin dicapai peneliti dan manfaat dari penelitian ini bagi pihak-pihak terkait.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan teori-teori yang melandasi permasalahan yang akan diteliti. Kemudian dijelaskan mengenai penelitian – penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini dan diuraikan juga tentang perumusan hipotesis dan kerangka pemikiran yang akan mempermudah pemahaman tentang penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi operasional dalam penelitian dan variabel penelitian baik variabel Independen maupun variabel dependen yang diujikan. Bab ini juga meliputi tentang jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian menganalisisnya dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai hasil yang telah didapatkan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian dan hasil yang telah diperoleh dan kemudian dapat menjelaskan tentang keterbatasan – keterbatasan dari penelitian ini serta memberikan saran bagi penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Menurut Ahli

Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yang sering diindonesiakan menjadi kata *performa* (Wirawan, 2009). Di dalam bukunya "*Organizational Behavior*", Robbins (2008) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Pengertian kinerja menurut Mulyadi (2007) yaitu:

"Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan."

Menurut Mangkunegara (2009) dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* definisi kinerja karyawan adalah :

"hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode dalam melaksanakan tugas. Dibawah ini juga disebutkan pengertian kinerja menurut beberapa pendapat ahli:

- a. Seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch dan Keeps, 1992)
- b. Salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987)
- c. Suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993)
- d. Merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Cibson dan Ivancevich, 1994)
- e. Sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, 1991)
- f. Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002)

“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh

dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

- g. Pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2005)
- h. Sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006)
- i. Kesiediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang seperti diharapkan (Rivai dan Basri, 2005)
- j. Merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Guritno dan Waridin, 2005)

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, misi, serta visi organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Untuk memastikan bahwa sumber sudah digunakan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan penilaian kinerja manajemen. Mulyadi (2007) menyebutkan penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya berdasarkan sasaran strategik, standar, kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Beberapa ahli juga menyebutkan penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan sistem penilaian (*rating*) yang relevan. Rating tersebut harus mudah digunakan sesuai dengan yang akan diukur, dan mencerminkan hal-hal yang memang menentukan kinerja (Werther dan Davis, 1996).

Penilaian kinerja juga berarti membandingkan antara standar yang telah ditetapkan dengan kinerja sebenarnya yang terjadi. Penilaian kinerja dapat bersifat subjektif atau objektif. Objektif berarti penilaian kinerja dapat juga diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif. Sedangkan pengukuran yang bersifat subyektif berarti pengukuran yang berdasarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian dan sulit untuk diverifikasi oleh orang lain.

Penilaian harus berakar pada realitas kinerja karyawan. Penilaian bersifat nyata, bukan abstrak dan memungkinkan pemimpin dan karyawan untuk mengambil pandangan yang positif tentang bagaimana kinerja bisa lebih baik

dimasa depan dan bagaimana masalah-masalah yang timbul dalam memenuhi standard dan sasaran kinerja dapat dipecahkan.

Penilaian kinerja dikemukakan oleh Mangginson dalam Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut :

“Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”

Berdasarkan pendapat diatas, penilaian kinerja adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempunyai wewenang dalam menentukan para karyawan apakah karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Simamora penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Menurut pendapat tersebut, bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Penilaian kinerja menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara cepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa yang akan mendatang.

Selanjutnya menurut Dharma (2009) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Kinerja*, kriteria bagi penilaian kinerja harus berimbang diantara:

- a. pencapaian dalam hubungannya dengan berbagai sasaran;
- b. perilaku dalam pekerjaan sejauh mempengaruhi peningkatan kinerja;
- c. efektifitas sehari-hari.

Jadi dengan memperhatikan kriteria bagi penilaian kinerja diharapkan akan menghasilkan pegawai – pegawai yang bertanggungjawab dan dapat

meningkatkan kinerja pegawai baik di lingkungan organisasi pemerintahan maupun di lingkungan swasta.

2.1.1.3 Klasifikasi Ukuran Kinerja

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005), terdapat dua ukuran kinerja perusahaan yaitu:

a. Kinerja keuangan (*financial performance*)

Kinerja keuangan merupakan kinerja perusahaan yang dapat diukur dalam mata uang dengan mudah dan biasanya bersifat kuantitatif. Kinerja keuangan sangat banyak dan mudah ditemui oleh pengguna dalam laporan keuangan. Seperti: *profit margin*, *asset turnover*, *ROI*, dan lain-lain.

b. Kinerja non-keuangan (*non-financial performance*)

Kinerja non-keuangan adalah kinerja perusahaan yang sulit diukur dalam nilai mata uang dan biasanya bersifat kualitatif. Seperti: tingkat kualitas produk, tingkat kesetiaan pelanggan, dan lain-lain.

Menurut Suta (2007), kinerja perusahaan dibagi menjadi dua yaitu:

a) Kinerja operasional (*operating performance*)

Kinerja operasional adalah penentuan secara periodik tampilan perusahaan yang berupa kegiatan operasional, struktur organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standard an kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

b) Kinerja keuangan (*financial performance*)

Kinerja keuangan adalah suatu tampilan tentang kondisi finansial perusahaan selama periode tertentu.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Menurut Mangkunegara (2005)

1. Faktor Individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.
2. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkembang dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. Menurut Dharma (2001)

1. Pegawai, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja, mencakup sistem, prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

2.1.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Setiap kegiatan yang dilakukan tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk memenuhi tiga hal. Pertama, penilaian kinerja dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja perusahaan dimana ukuran kinerja dapat digunakan untuk membantu perusahaan fokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan agar tujuan dan sasaran program kerja dapat tercapai.

Kedua, ukuran kinerja suatu perusahaan digunakan untuk pengalokasian sumberdaya dan pembuat keputusan. Ketiga, ukuran kinerja suatu perusahaan dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban kepada atasan dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Beberapa ahli juga berpendapat mengenai tujuan penilaian kinerja. Rivai (2004), mengemukakan suatu perusahaan melakukan penelitian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang; (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain dua alasan pokok diatas lebih lanjut Rivai (2004) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
 - a) Identifikasi kebutuhan pelatihan

- b) Umpan balik kinerja
 - c) Menentukan transfer dan penugasan
 - d) Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:
- a) Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan
 - b) Pengakuan kinerja karyawan
 - c) Pemutusan hubungan kerja
 - d) Mengidentifikasi yang buruk
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi:
- a) Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan
 - b) Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
 - c) Informasi untuk identifikasi tujuan
 - d) Evaluasi sistem SDM
 - e) Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan
4. Dokumentasi, yang meliputi:
- a) Kriteria untuk validasi penelitian
 - b) Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM
 - c) Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

2.1.1.6 Manfaat Penilaian Kinerja

Ada beberapa hal yang membuat pengukuran kinerja itu penting. Menurut Werther dan Davis (1996) beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

1. *Performance Improvement*, yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*, yaitu membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement decision*, yaitu menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training and development needs*, yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer planning and development*, yaitu memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing process deficiencies*, yaitu mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational inaccuracies and job-design errors*, yaitu membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal employment opportunity*, yaitu menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
9. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan,

dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

10. *Feedback*, yaitu memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Sedangkan menurut Alicia (2000) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat dengan pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya member kepuasan kepada pelanggan.
- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
- 4) Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur, menjadi lebih nyata sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- 5) Membangun komitmen untuk melakukan suatu perubahan dengan melakukan evaluasi atas perilaku yang diharapkan tersebut.

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang mereka harapkan (Basri dan Rivai, 2004). Manfaat penilaian kinerja menurut pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

1. Bagi orang yang dinilai (Karyawan)

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja antara lain:

- a. Meningkatkan motivasi;
- b. Meningkatkan kepuasan hidup;
- c. Adanya kejelasan standar hasil yang mereka terapkan;
- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif;
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar;
- f. Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin;
- g. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatas;
- h. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan – permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.

2. Bagi penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manager, konsultan)

- a. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
- b. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.

- c. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
 - d. Peningkatan kepuasan kerja.
 - e. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
 - f. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan, dan aspirasi mereka.
3. Bagi perusahaan
- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan karena:
 - 1) Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan
 - 2) Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas
 - 3) Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan.
 - b. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
 - c. Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - d. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - e. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

- f. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan.
- g. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan.

2.1.1.7 Metode Penilaian Kinerja Keuangan

Menurut Suta (2007), penilaian kinerja keuangan perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Kinerja berbasis akuntansi (*performance based accounting*)

Kinerja berbasis akuntansi meliputi *return on equity* (ROE), *sales growth*, *profitability*, *return on asset*, *liquidity*, dan rasio-rasio lainnya.

2. Kinerja berbasis pasar (*performance based market*)

Kinerja berbasis saham meliputi return saham, distribusi saham, kapitalisasi pasar, likuiditas saham serta rasio pasar lainnya.

Penilaian kinerja keuangan berdasarkan rasio keuangan perusahaan dapat dibagi menjadi lima jenis, yaitu:

- 1) Rasio likuiditas (*liquidity ratio*)

Rasio likuiditas mengukur tingkat kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendek perusahaan ketika jatuh tempo. Rasio ini sangat bagus digunakan sebagai indikator utama berkaitan dengan masalah arus kas perusahaan. Beberapa pengukuran terkait dengan rasio likuiditas, seperti: *current ratio*, *quick ratio*, dan lain-lain.

- 2) Rasio aktifitas (*activity ratio*)

Rasio aktifitas mengukur tingkat kecepatan berbagai akun dapat dikonversikan menjadi penjualan atau kas. Sejumlah rasio yang ada digunakan untuk mengukur aktifitas perkiraan lancar yang sangat penting, meliputi persediaan, piutang usaha, hutang usaha, dan lain-lain. Adapun pengukuran rasio aktifitas perusahaan adalah seperti *asset turnover*, *account receivable turnover*, *inventory turnover*, dan lain-lain.

3) Rasio solvabilitas (*solvability ratio*)

Posisi utang perusahaan menggambarkan jumlah dana pihak lain yang digunakan oleh perusahaan untuk menghasilkan laba. Rasio ini dikenal juga dengan rasio *leverage* atau solvabilitas. Pihak yang paling berkepentingan dengan rasio ini adalah para kreditur dan pemegang saham. Adapun beberapa pengukuran rasio solvabilitas perusahaan seperti: *debt ratio*, *debt to equity ratio*, *long term debt to equity*, *time interest earned*, dan lain-lain.

4) Rasio profitabilitas (*profitability ratio*)

Rasio profitabilitas sangat penting untuk mengetahui sampai sejauh mana kemampuan perusahaan menghasilkan laba baik yang berasal dari kegiatan operasional maupun kegiatan non operasional. Ada beberapa macam rasio profitabilitas, antara lain: *gross profit margin*, *operating profit margin*, *net profit margin*, *return on assets*, *return on equity*, *basic earning power*. Dan lain-lain.

5) Rasio pasar (*market ratio*)

Rasio ini menunjukkan informasi yang cenderung dilihat dari sudut pandang investor dan biasanya diungkapkan dalam basis per saham. Ada beberapa macam rasio pasar, antara lain: *dividen yield*, *earning yield*, *dividen per share*, *earning per share*, *dividen payout ratio*, *price earning ratio*, *price to book value*, dan lain-lain.

2.1.2 *Intangible Assets*

Selama ini, terdapat ketidakjelasan perbedaan antara aktiva tidak berwujud dan IC. *Intangibles* telah dirujuk sebagai *goodwill*, (ASB, 1997; IASB, 2004), dan IC adalah bagian dari *goodwill*. Dewasa ini, sejumlah skema klasifikasi kontemporer telah berusaha mengidentifikasi perbedaan tersebut dengan secara spesifik memisahkan IC ke dalam kategori *external (customer-related) capital*, *internal (structural) capital*, dan *human capital* (Brennan dan Connell, 2000; Edvinsson dan Malone, 1997).

Bukh (2003) menyebut bahwa IC dan aset tidak berwujud adalah sama dan seringkali saling menggantikan (*overlap*). Sementara peneliti lainnya (Edvinsson dan Malone, 1997; Boekestein, 2006) menyatakan bahwa IC adalah bagian dari aset tidak berwujud (*intangible assets*).

Paragraph 08 PSAK 19 (revisi 2000) mendefinisikan aktiva tidak berwujud sebagai aktiva non-moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif. Definisi tersebut merupakan adopsi dari pengertian yang disajikan oleh IAS 38 tentang *intangible assets* yang relatif sama dengan definisi yang

diajukan dalam FRS 10 tentang *goodwill and intangible assets*. Keduanya, baik IAS 38 maupun FRS 10, menyatakan bahwa aktiva tidak berwujud harus (1) dapat diidentifikasi, (2) bukan aset keuangan (*non-financial/non-monetary assets*), dan (3) tidak memiliki substansi fisik.

2.1.3 Intellectual Capital

Saat ini *intellectual capital* digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu alat ukur kinerja. *Intellectual capital* diperlukan untuk melihat sejauh mana penggunaan modal oleh perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Rumah sakit juga memerlukan pengukuran kinerja dengan pendekatan *intellectual capital* ini dikarenakan saat ini rumah sakit perlu menilai bagaimana efektif dan efisien penggunaan modal rumah sakit itu sendiri. Pembelanjaan atau penggunaan modal bisa merefleksikan kinerja rumah sakit tersebut.

2.1.3.1 Pengertian Intellectual Capital Menurut Ahli

Akademisi dan praktisi menggunakan istilah *intellectual capital* mengacu kepada *intangible asset* yang dapat menciptakan nilai (Al-Ali 2003). Selain itu praktisi bidang *intellectual capital management* memperluas arti istilah *intellectual capital* dengan memasukkan aset tak berwujud lainnya yang tidak *intellectual* dan juga memperluas arti aset atau capital dari istilah *intellectual capital/asset* dengan melebihi arti kedua kata tersebut sebagai istilah akuntansi keuangan.

Stewart (2002) membagi *intellectual capital* kedalam tiga bagian. Pertama, keseluruhan dari apa yang orang ketahui didalam perusahaan yang dapat memberikan keunggulan bersaing. Kedua, materi intelektual seperti pengetahuan, informasi, *intellectual property*, serta pengalaman yang dapat digunakan untuk

menciptakan kekayaan. Ketiga, paket pengetahuan yang bermanfaat. Bontis dalam Ulum, 2008 menyatakan secara umum, para peneliti mengidentifikasi tiga konstruk utama dari *intellectual capital* yaitu: *human capital* (HC), *structural capital* (SC), dan *customer capital* (CC).

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD, 1999) menjelaskan bahwa *intellectual capital* sebagai sumber ekonomi bagi dua kategori asset tidak berwujud yaitu *organizational (structural capital)* dan *human capital*. *Organizational (structural capital)* adalah sistem *software*, jaringan distribusi, dan rantai pasokan. *Human capital* meliputi sumber daya manusia didalam organisasi atau karyawan dan sumber daya eksternal yang berkaitan dengan organisasi, seperti konsumen dan *supplier*.

Beberapa ahli juga berpendapat mengenai pengertian *intellectual capital* yaitu:

1. *Intellectual capital* memasukkan seluruh proses dan aset yang bukan secara normal ditunjukkan dalam laporan posisi keuangan dan seluruh aset tak berwujud (merek dagang, paten dan merek) yang metode akuntansi modern mempertimbangkan memasukkan seluruh pengetahuan anggotanya dan mempraktekkan pengetahuannya (Roos *et al.*, 1997).
2. *Intellectual capital* adalah material intelektual pengetahuan, informasi, properti intelektual, pengalaman yang dapat diambil untuk digunakan untuk menciptakan kesejahteraan. *Intellectual*

capital adalah kekuatan otak kolektif yang memanfaatkan pengetahuan (Stewart 1997).

3. *Intellectual capital* adalah pencarian penggunaan pengetahuan yang efektif (barang jadi) sebagai lawan untuk informasi (bahan baku baru) (Bontis 1998) dan
4. *Intellectual capital* dianggap sebagai elemen nilai pasar perusahaan seperti halnya premium pasar (Olve *et al.*, 1999).
5. *Intellectual capital* adalah sukar dipahami, tetapi sekali ditemukan dan dieksploitasi maka kemungkinan akan memberikan suatu organisasi dengan sebuah sumber daya yang baru untuk bersaing dan menang (Bontis 1996).
6. *Intellectual capital* adalah suatu bentuk untuk mengkombinasikan aset tak berwujud pasar, properti intelektual, manusia dan infrastruktur yang memungkinkan perusahaan untuk menjalankan fungsi (Brooking, 1996).

2.1.3.2 Klasifikasi Intellectual Capital

Roos *et al*, 2005 mengklasifikasikan *intellectual capital* pada tiga kategori berdasarkan kelakuan ekonomi. Pengklasifikasian cara ini juga digunakan oleh kebanyakan peneliti (Ulum, 2008). Adapun tiga kategori tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Human Capital* (HC)

Human capital didefinisikan sebagai semua atribut yang berhubungan dengan individu-individu sebagai sumber daya dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga atribut tersebut tidak

dapat digantikan oleh mesin-mesin atau dituliskan pada sehelai kertas. Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan. Human capital meliputi seluruh sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan yang terdiri dari seluruh kecakapan karyawan perusahaan, sikap, kemampuan, perilaku, pengalaman, dan emosi.

b. *Structural Capital (SC)*

Structural capital merupakan bentuk kekayaan yang nyata bagi perusahaan, selain berfungsi sebagai tempat dimana seluruh hasil aktifitas penciptaan nilai yang dihasilkan oleh *human capital* tersimpan, juga berfungsi sebagai infrastruktur atau penunjang bagi *human capital* untuk menjalankan aktifitas penciptaan nilai bagi perusahaan. Structural capital memiliki fungsi yang sangat penting dalam konteks pengelolaan *intellectual capital*.

Structural capital dapat disebut juga sebagai kemampuan organisasional perusahaan untuk menyediakan kebutuhan pasar. Modal ini merupakan pengetahuan yang dapat ditangkap dan dibiasakan dalam struktur, proses dan budaya suatu perusahaan.

c. *Customer Capital (CC)*

Customer capital didefinisikan sebagai semua sumber daya yang berhubungan dengan eksternal perusahaan (seperti: pelanggan, *supplier*, partner penelitian dan pengembangan)

(Starovic dan Marr). Modal ini bagian dari *human capital* dan *structural capital* yang melibatkan hubungan perusahaan dengan pihak-pihak yang berkepentingan (seperti: investor, kreditur, pelanggan, *supplier*) dan persepsi pihak – pihak tersebut mengenai perusahaan. Jadi modal ini mencakup citra perusahaan, kesetiaan pelanggan, kepuasan pelanggan, hubungan dengan *supplier*, kekuatan komersial, aktivitas berkaitan dengan lingkungan dan lain-lain.

2.1.3.3 Pengukuran *Intellectual Capital*

Berdasarkan perkembangan penelitian dibidang sosial, dinyatakan bahwa belum ada teori dan skema klasifikasi dari *intellectual capital* yang diterima secara umum. Akan tetapi, berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat diidentifikasi bahwa pengukuran metode-metode *intellectual capital* dapat digolongkan menjadi dua yakni pengukuran dengan penilaian moneter dan pengukuran dengan nilai non-moneter, yaitu (Tan *et al*, 2007, dalam Ulum, 2008)

Metode pengukuran *intellectual capital* dengan penilaian non-moneter, yaitu:

- a. Skandia IC (*intellectual capital*) *Report Method*
- b. *Brooking's technology Broker*
- c. *Balanced Scorecard*, oleh Kaplan dan Norton
- d. IC (*Intellectual Capital*) – *Index*

Metode pengukuran *intellectual capital* dengan penilaian moneter, yaitu:

- a. *Metode Economic Value added*
- b. *Model Market to Book Value*
- c. *Metode Tobin's q*
- d. *Metode Pulic's VAICTM*
- e. *Menghitung intangible value*

2.1.3.4 Metode Pulic's VAICTM (*Value added Intellectual Coefficient*)

Dalam penelitian ini akan digunakan salah satu metode dari model pengukuran dengan penilaian moneter, yaitu metode Pulic's VAICTM (*Value added Intellectual Coefficient*) yang dikembangkan oleh Pulic pada tahun 1998. Model pengukuran ini dipilih karena perusahaan jasa yang penulis pilih adalah RSUD dr. Rasidin, dimana rumah sakit ini bukan sebuah perusahaan yang listing di BEI, sehingga tidak dapat diukur dengan metode moneter yang lain.

Metode VAICTM didesain untuk menyajikan informasi tentang *value creation efficiency* dari asset berwujud (*tangible asset*) dan asset tidak berwujud (*intangible asset*) yang dimiliki perusahaan. Model ini dimulai dengan kemampuan perusahaan menciptakan *value added* (VA). VA adalah indikator paling objektif untuk menilai keberhasilan bisnis dan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam penciptaan nilai (*value creation*) (Pulic, 1998). VA dihitung sebagai selisih antara output dan input (Pulic, 1999).

Tan *et al.* (2007) dalam Ulum (2008) menyatakan bahwa output (OUT) merepresentasikan *revenue* dan mencakup seluruh produk dan jasa yang dijual di pasar, sedangkan input (IN) mencakup seluruh beban yang digunakan dalam memperoleh *revenue*. Menurut Tan *et al.* (2007) dalam Ulum (2008), hal penting

dalam model ini adalah bahwa beban karyawan (*labour expenses*) tidak termasuk dalam IN. karena peran aktifnya dalam proses *value creation, intellectual potential* (yang direpresentasikan dengan *labour expenses*) tidak dihitung sebagai biaya. Karena itu aspek kunci dalam model Pulic adalah memperlakukan tenaga kerja sebagai entitas penciptaan nilai (*value creating entity*) (Tan *et al.* 2007 dalam Ulum 2008). Hasilnya adalah bahwa VA mengekspresikan *the new created wealth of a period*.

VA dipengaruhi oleh efisiensi dari *Human Capital* (HC) dan *Structural Capital* (SC). Hubungan lainnya dari VA adalah *capital employed* (CE), yang dalam hal ini dilabeli dengan VACA. VACA adalah indikator untuk VA yang diciptakan oleh satu unit dari *physical capital*. Pengukuran VAICTM terdiri dari 3 komponen yaitu *Capital Employed Efficiency* (VACA), *Human Capital Efficiency* (VAHU) dan *Structural Capital Efficiency* (STVA). Semakin besar nilai VAICTM, maka akan semakin baik kinerja *intellectual capital* dalam menciptakan *value added* bagi perusahaan. Ketiga komponen VAICTM akan dijelaskan dibawah ini.

1) *Value added of Capital Employed* (VACA)

VACA adalah indikator untuk *value added* yang diciptakan oleh suatu unit dari *physical capital*. Pulic (1998) mengasumsikan bahwa jika 1 unit dari CE (*capital employed*) menghasilkan *return* yang lebih besar dari perusahaan lain maka berarti perusahaan tersebut lebih baik dalam memanfaatkan CE-nya. VACA merupakan bentuk dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber dayanya yang berupa *capital asset*. Dengan

pengelolaan *capital asset* yang baik, diyakini perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2) *Value added of Human Capital* (VAHU)

VAHU mengindikasikan berapa banyak *value added* dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. *Human capital efficiency* adalah intelektual yang sangat menentukan karena disinilah bersumber manusia-manusia yang dimiliki oleh perusahaan yaitu karyawan yang kompeten, berkomitmen, termotivasi dalam bekerja, dan setia pada perusahaan, dan dimana mereka adalah inti dari penciptaan kekuatan intelektual yang dapat menghilang ketika mereka sudah tidak bekerja lagi (Bontis, dalam Febby, 2012).

3) *Structural Capital Value Added* (STVA)

STVA menunjukkan kontribusi *structural capital* dalam penciptaan nilai. STVA mengukur *structural capital* yang dibutuhkan untuk menghasilkan 1 rupiah dari *value added* dan merupakan indikasi bagaimana keberhasilan *structural capital* dalam menciptakan nilai.

SC bukanlah ukuran yang independen sebagaimana HC dalam proses penciptaan nilai. Artinya, semakin besar kontribusi HC dalam *value creation*, maka akan semakin kecil kontribusi SC dalam hal tersebut. *Structural capital* adalah VA dikurangi HC, hal ini telah diversifikasi melalui penelitian empiris pada industri tradisional (Pulic, 2000)

2.1.4 Rumah Sakit

Menurut Anwar (dikutip dari Wangsi, 2006), rumah sakit adalah suatu organisasi yang memiliki tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien. Rumah sakit menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI tahun 1998 dibagi menjadi 4 macam yaitu:

a. Berdasarkan kemampuan pelayanan

Kelas A : Mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialistik luas dan sub spesialistik luas.

Kelas B II : Mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialistik luas dan sub spesialistik terbatas.

Kelas B I : mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialistik sekurang-kurangnya 11 jenis spesialistik.

Kelas C : mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik sekurang-kurangnya 4 dasar lengkap.

Kelas D : mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik dasar.

b. Berdasarkan kepemilikan, rumah sakit di Indonesia dibedakan menjadi dua, yaitu rumah sakit pemerintah dan swasta.

Rumah sakit pemerintah dijalankan oleh:

- 1) Departemen Kesehatan
- 2) Pemerintah Daerah
- 3) ABRI

4) Badan Umum Milik Negara

Rumah sakit swasta dijalankan oleh:

- 1) Yayasan
- 2) Badan Hukum lain yang terkait.

c. Berdasarkan fungsi rumah sakit

- 1) Institusi pelayanan Sosial Masyarakat (IPSM) Merupakan lembaga non profit dan keuntungan IPSM harus ditanamkan kembali pada Rumah Sakit.
- 2) Non Institusi Pelayanan Sosial Masyarakat (non IPSM) Merupakan lembaga non profit dan keuntungan dapat digunakan oleh para pemilik Rumah Sakit (biasanya diselenggarakan oleh swasta).

d. Berdasarkan segi pemasaran

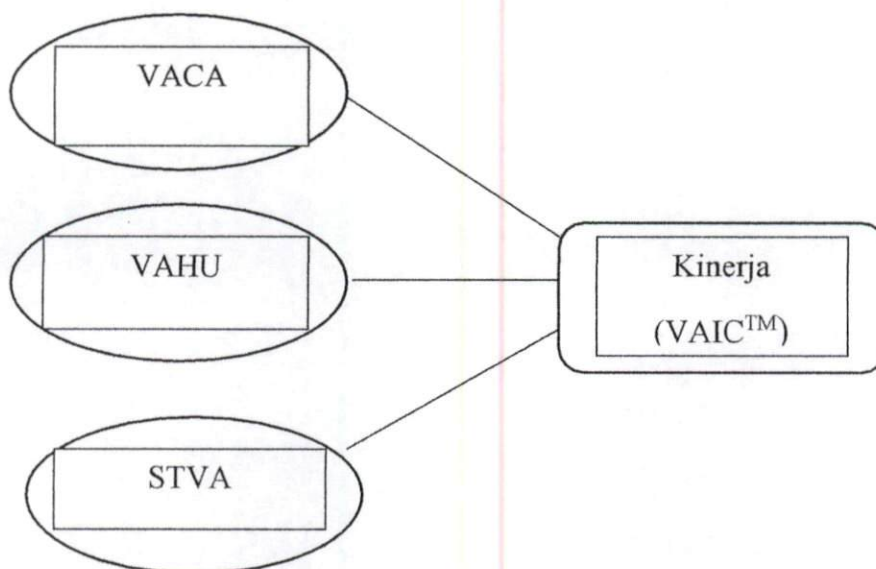
- 1) Volume. Rumah Sakit tipe ini mengutamakan pelayanan (jumlah pasien) yang sebanyak-banyaknya.
- 2) Diferensiasi. Rumah sakit tipe ini mengutamakan spesialisasi, apabila perlu sub spesialisasi. Rumah sakit ini dituntut untuk mempunyai cukup banyak sarana yang menunjang masing-masing spesialisasi tersebut.
- 3) Fokus. Rumah Sakit tipe ini adalah rumah Sakit yang berkonsentrasi pada spesialisasi tertentu, khusus kanker, khusus mata dan sebagainya.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Ihyaul Ulum (2007)	<i>Performance of Banking in Indonesia</i>	-IC: VAIC™	Menunjukkan bahwa pada tahun 2004 dan 2006, secara umum kinerja perusahaan perbankan di Indonesia masuk dalam kategori <i>good performers</i> . Sedangkan pada tahun 2005, kinerjanya turun menjadi <i>common performers</i>
2	Beny Kuryanto dan Muchamad Syafrudin	Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja perusahaan	-kinerja perusahaan: ROE, EPS, ASR -intellectual capital: VAIC	Hasil menunjukkan IC dan kinerja perusahaan tidak memiliki hubungan positif, tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan dimasa datang. Penelitian ini dilakukan pada seluruh perusahaan yang <i>go public</i> di Indonesia selain industry keuangan
3	Nik Maheran Nik Muhammad (2009)	<i>Intellectual Capital Efficiency and Firm's Performance : Study on Malaysian Financial Sectors</i>	-kinerja perusahaan: ROA dan profitabilitas - VAIC	Hasil penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan sektor keuangan yang <i>go public</i> di Malaysia menunjukkan bahwa IC memiliki hubungan yang positif dengan kinerja perusahaan
4	Yurniwati (2010)	<i>Intellectual Capital dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur dan Jasa)</i>	-kinerja perusahaan: Market value -IC: VAIC	Menunjukkan bahwa VAIC memiliki pengaruh signifikan terhadap perusahaan manufaktur dan jasa, namun dengan tingkat signifikansi berbeda, dimana perusahaan jasa terpengaruh lebih besar.

5	Ihyaul Ulum (2008)	Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan: Suatu Analisis dengan metode PLS	Kinerja perusahaan: ROA, ATO, GR IC: VAIC	Kinerja keuangan perbankan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, kecuali ROA sedikit lebih baik pada tahun 2005. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2004-2006
6	Myrna Sofia (2010)	<i>Intellectual Capital</i> pada sektor perbankan di Indonesia	IC : VAIC TM	Penelitian ini melanjutkan penelitian yang dilakukan Ihyaul Ulum. Dimana hasil yang diperoleh dari tahun 2006 – 2009 kinerja bank menunjukkan fluktuatif ditinjau dari <i>intellectual capital</i>

2.3 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Disain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif. Menurut Nazir (1999) metode penelitian deskriptif adalah suatu metode yang dipakai dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran maupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian ini akan menggambarkan, menjelaskan, menginterpretasikan suatu kejadian, peristiwa, atau fenomena yang terjadi pada suatu objek. Tujuan penelitian deskriptif adalah melakukan analisis hanya sampai pada taraf deskripsi yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah dipahami dan disimpulkan.

Fokus penelitian ini adalah pada penilaian *intellectual capital* pada RSUD dr. Rasidin. Periode yang digunakan yaitu laporan keuangan tahun 2011 – 2013. Setelah dilakukan penghitungan maka akan ditarik kesimpulan mengenai kinerja perusahaan pada periode penelitian.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Rasidin yang berlokasi di Jl. Air paku by pass km.11 kel. sei sapih kec. kuranji, Padang. Penelitian dilakukan terhadap laporan keuangan rumah sakit tahun 2011 – 2013.

3.1.3 Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan. Dan bahan kepustakaan tersebut berupa data sekunder yang bersifat pribadi seperti dokumen-dokumen pribadi, file-file yang tersimpan di lembaga yang bersangkutan, sehingga dalam penelitian file-file tersebut berupa laporan keuangan. Dari laporan keuangan tersebut dapat diperoleh item-item yang digunakan untuk penghitungan nilai *intellectual capital* perusahaan.

3.1.4 Sumber data

Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data laporan keuangan tahun 2011 – 2013 diperoleh langsung dari RSUD dr. Rasidin.

3.1.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode dokumentasi, yaitu dengan cara mempelajari, mengklasifikasikan, dan menganalisis data sekunder, yaitu laporan keuangan. Studi kepustakaan yaitu dengan mencari dan menggunakan teori dan informasi yang relevan dengan permasalahan yang dibahas.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini yaitu *intellectual capital* RSUD dr. Rasidin dengan menggunakan VAICTM yang terdiri dari tiga komponennya yaitu: *capital employed efficiency* (VACA), *human capital efficiency* (VAHU), *structural capital efficiency* (STVA). Dimana hasil dari penghitungan VAICTM mengindikasikan kinerja rumah sakit setiap tahunnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mavridis (2003) dan Kamath (2007) dalam Ulum

(2008) mengenai *Business Performance Indicator (BPI)* yang menyebutkan bahwa kinerja perusahaan dapat dilihat dari nilai VAICTM.

3.3 Metode Analisis

Pada penelitian ini tidak dilakukan uji hipotesis. Hal ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Mavridis (2003) dan Kamath (2007) dalam Ulum (2008). Mereka menyusun pemeringkatan *business performance indicator* (BPI) sektor perbankan di Jepang dan India. Penelitian mereka juga membuktikan *statement* Pulic (1998) bahwa VA dipengaruhi oleh CE dan HC. Ide utama VAIC konsep bahwa manusia atau potensi pengetahuan bertanggungjawab terhadap keberhasilan dan kinerja setiap perusahaan. Karena itu biaya gaji karyawan dianggap sebagai *variable vital* dalam konteks perhitungan BPI (Ulum, 2008). Proses analisis dalam penelitian ini dilakukan dua tahap.

Tahap 1: Menghitung VAICTM

- Menganalisis *Value added* (VA)

Rumus menghitung *value added* yang digunakan oleh Pulic, 1998 adalah

$$VA = Out - In$$

Dimana:

VA = *Value added*

OUT = Output : total penjualan dan pendapatan lain.

IN = Input : beban penjualan dan biaya lain-lain (selain beban karyawan)

- Menganalisis *Value added Capital Employed* (VACE)

Rasio dari VA terhadap CE. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap unit dari CE terhadap *value added* organisasi:

$$\text{VACE} = \frac{\text{VA}}{\text{CE}}$$

Dimana:

VACE = *Value added Capital Employed* : rasio dari VA terhadap CE

VA = *Value added*

CE = *Capital Employed* : *physical asset* + *financial asset*

- Menganalisis *Value added Human Capital* (VAHU)

Rasio dari VA terhadap HC, menunjukkan berapa banyak VA dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap rupiah yang diinvestasikan dalam HC terhadap *value added* organisasi.

$$\text{VAHU} = \frac{\text{VA}}{\text{HC}}$$

Dimana:

VAHU = *Value added Human Capital* : rasio dari VA terhadap HC.

VA = *value added*

HC = *Human Capital* : beban karyawan.

Beban karyawan dalam penelitian ini menggunakan jumlah beban gaji dan karyawan yang tercantum dalam laporan keuangan rumah sakit.

- Menganalisis *Structural Capital* (SC)

Rasio ini mengukur jumlah SC yang dibutuhkan untuk menghasilkan 1 rupiah dari VA dan merupakan indikasi bagaimana keberhasilan SC dalam penciptaan nilai.

$$\text{STVA} = \frac{\text{SC}}{\text{VA}}$$

Dimana:

STVA = *Structural Capital Value added*: rasio dari SC terhadap VA.

SC = *Structural Capital* : VA – HC

VA = *Value added*

- Menghitung *Value added Intellectual Coefficient* (VAIC)

Kombinasi dari ketiga *value added* tersebut disimbolkan dengan nama VAICTM yang dikembangkan oleh Pulic (1998). Mengindikasikan kemampuan intelektual organisasi. VAIC merupakan penjumlahan dari 3 komponen sebelumnya, yaitu: VACA, VAHU, STVA.

$$\text{BPI (VAIC)} = \text{VACA} + \text{VAHU} + \text{STVA}$$

- Menghitung persentase perubahan VAICTM

Setelah diperoleh angka VAIC, selanjutnya dihitung persentase selisih perubahan nilai-nilainya tersebut dari tahun ke tahun dengan rumus:

$$(\text{VACA}_{n+1} - \text{VACA}_n) / \text{VACA}_n$$

$$(\text{VAHU}_{n+1} - \text{VAHU}_n) / \text{VAHU}_n$$

$$(\text{STVA}_{n+1} - \text{STVA}_n) / \text{STVA}_n$$

$$(\text{VAIC}_{n+1} - \text{VAIC}_n) / \text{VAIC}_n$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perkembangan RSUD dr. Rasidin

Pada tahun 1999, RSUD merupakan puskesmas plus yang dulunya berada di bawah naungan Puskesmas Belimbing Kecamatan Kuranji Padang. Sesuai dengan berjalannya waktu RSUD pada bulan 1 agustus 2000 Pustu ini berkembang mejadi RSUD yang mempunyai ruang rawat inap gabungan dengan 40 tempat tidur. Pada Tahun 2002 RSUD ini diserahkan Dinas Kesehatan Kota Padang ke Pemerintah Daerah Kota Padang yang dipimpin oleh Bapak dr. H. Syafril Agus sebagai Direktur pertama pada RSUD Padang ini. Menurut Perda No.18/2002 RSUD ini merupakan lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab langsung kepada Pemerintah Daerah Kota Padang melalui Sekretaris Daerah Kota Padang.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang merupakan salah satu Rumah Sakit Umum Instansi Pemerintah Kota Padang dan terletak antara 0° 44'00" dan 1° 08'35" LS serta antara 100° 05' 05" dan 100° 34'09" BT di Kecamatan Kuranji Kota Padang Provinsi Sumatera Barat RSUD kota Padang berada pada daerah aman bencana yang terletak pada ketinggian ± 20 M dari permukaan laut. Hal ini menjadikan RSUD kota Padang sangat srategis dan penting dalam upaya Penanggulangan bencana. Pada awal tahun 2000 RSUD dr.

Rasidin baru bernama RSUD Padang di resmikan oleh Bapak Walikota Padang Pada tanggal 30 Agustus 2000.

Dengan berakhirnya masa kerja dr.Syafril Agus karena memasuki usia pensiun maka tanggal 1 September 2004 Direktur RSUD kota Padang digantikan oleh bapak drg. Iskandar Syah,M.Kes sampai dengan awal tahun 2009. Selanjutnya kepemimpinan RSUD kota Padang diteruskan oleh Bapak Nazaruddin, SKM, M.Kes seorang Magister kesehatan hingga tahun 2012.

Berdasarkan SK Menkes No. 1139/Menkes/SK/XI/2009 pada tanggal 25 November 2009 RSUD dr. Rasidin berubah status dari izin sementara menjadi izin tetap dengan izin kelas Tipe C. Olehkarena itu RSUD kota Padang mengikuti aturan mengenai penamaan rumah sakit. Wali kota Padang Drs. H. Fauzi Bahar, Msimenyampaikan bahwa nama dr. Rasidin layak dipakai untuk nama RSUD kota Padang, karena beliau merupakan tokoh berjasa di bidang kesehatan serta dokter yang merawat para pejuang terluka pada saat perjuangan dulu. Perubahan nama RSUD Kota Padangmenjadi RSUD dr. Rasidin diresmikan berdasarkan SK Wako No.1038 tahun 2009 tanggal 16 Desember 2009. Di bulan Februari tahun 2012 sampai sekarang dipimpin oleh seorang dokter wanita bernama dr. Artati Suryani, MPH. RSUD dr. Rasidin Padangmerupakan satuan kerja Perangkat Daerah di lingkungan pemerintahan Kota Padang, berada di bawah tanggung jawab langsung Walikota Padang yang saat ini di pimpin oleh bapak Drs. H. Fauzi Bahar, Msi. Dalam upaya peningkatan mutu pelayanan RSUD dr. Rasidin sedang berbenah diri untuk melengkapi sarana dan prasarana sesuai dengan pedoman RSUD Tipe C dan telah mendapatkan Akreditasi 5 Pelayanan Rumah Sakit Tipe C (Nomor: I KARS-SERT/661/W2012).

4.1.2 Visi, Misi, Tujuan, dan Motto RSUD dr. Rasidin

a. Visi RSUD dr. Rasidin

Tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang optimal dengan pelayanan prima dan Rumah Sakit Badan Layanan Umum Tahun 2014.

b. Misi RSUD dr. Rasidin

1. Menyelenggarakan pelayanan medis, pelayanan penunjang medis dan Non Medis yang berkualitas dengan mengacu kepada Standar Pelayanan Minimal.
2. Menyelenggarakan pelayanan administrasi dan keuangan yang transparan dan akuntabel.
3. Menyelenggarakan asuhan keperawatan yang efektif dan efisien dengan mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu.
4. Mengutamakan pelayanan pasien safety yang berorientasi kepada pasien dan petugas.
5. Menyelenggarakan reveral system yang berkualitas
6. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan pelayanan prima.
7. Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan dalamantisipasi era globalisasi.

c. Motto RSUD dr. Rasidin

Melayani dengan ramah dan insani.

4.2 Hasil Penelitian

Tabel 4.1
Penghitungan *Value added* Rumah Sakit

	2011	2012	2013
Output	3,890,068,420	5,370,375,141	8,486,371,858
Input	4,739,557,216	5,000,187,962	10,173,890,342
<i>Value added</i>	-849,488,796	370,187,179	-1,687,518,484

Sumber : Data sekunder diolah, 2014

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2011 rumah sakit tidak memperoleh *value added*. Hal ini dikarenakan pada awal tahun 2011, telah ditetapkan anggaran pendapatan yang lebih kecil dari anggaran beban belanja penjualan dan beban lain-lain. Faktor yang menyebabkan penetapan anggaran pendapatan tahun 2011 kecil salah satunya adalah rumah sakit akan melakukan perbaikan infrastruktur pada tahun berjalan. Sebelumnya pada tahun 2010 rumah sakit terkena bencana banjir yang mengakibatkan beberapa sarana pelayanan kesehatan perlu dilakukan perbaikan. Perbaikan ini akan menghabiskan waktu beberapa bulan pada tahun 2011, sehingga kegiatan operasional rumah sakit akan sedikit terganggu pada tahun berjalan. Dengan demikian, pihak rumah sakit memutuskan untuk menetapkan anggaran pendapatan yang sesuai dengan kemampuan rumah sakit pada saat itu. Realisasi pendapatan yang tercapai pada tahun 2011 sebesar 98,23% dari anggaran sebesar Rp. 3,960,318,683. Sedangkan

untuk realisasi belanja barang dan jasa pada tahun 2011 tercapai sebesar 89,19% dari total anggaran belanja Rp. 5,314,063,062.

Tahun 2012 rumah sakit mampu memperoleh *value added* sebesar Rp. 370,187,179. Pada tahun berjalan rumah sakit sudah mampu mengoptimalkan sarana pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga rumah sakit mampu melakukan kegiatan operasionalnya dengan baik. Dengan membaiknya sarana pelayanan rumah sakit, maka rumah sakit menetapkan anggaran pendapatan lebih tinggi dari tahun sebelumnya yaitu sebesar Rp. 6,510,171,752. Rumah sakit mampu mencapai realisasi pendapatan sebesar 82,49% dari anggaran yang telah ditetapkan. Jika kinerja rumah sakit dinilai dari segi kemampuan rumah sakit merealisasikan anggaran, maka rumah sakit umum daerah kota padang pada tahun 2012 yang mampu merealisasikan pendapatan sebesar 82,49% tergolong memiliki kinerja yang kurang bagus dibandingkan kinerja pada tahun 2011. Karena pada tahun 2011 rumah sakit mampu merealisasikan pendapatan 98,23% dari total anggaran.

Total belanja barang pada tahun 2012 juga memberikan gambaran pencapaian realisasi yang cukup baik. Hal ini dinilai dengan tercapainya nilai realisasi sebesar Rp. 5,000,187,962 yakni 74,86% dari total anggaran Rp. 6,679,118,810. Jika dinilai berdasarkan pencapaian realisasi belanja, rumah sakit menggambarkan hasil yang bagus pada tahun 2012. Hasil tersebut dapat disimpulkan karena menurut beberapa ahli suatu rumah sakit dikatakan baik apabila mampu meminimalkan realisasi belanja yang dicapainya, dan memaksimalkan realisasi anggaran yang diperolehnya.

Gambaran yang diperoleh untuk tahun 2013 dari yang terlihat pada tabel 4.1 adalah bahwa rumah sakit tidak memperoleh *value added*. Hal ini bisa dilihat dari nilai *value added* yang menunjukkan angka negatif, dimana output rumah sakit yang menggambarkan pendapatan lebih kecil dari input rumah sakit yang menggambarkan belanja barang rumah sakit. Total pendapatan yang telah dianggarkan sebesar Rp. 11,456,891,756 hanya mampu dicapai oleh rumah sakit sebesar 74,07% nya. Sedangkan untuk pencapaian anggaran belanja, rumah sakit mencapai 69,57% dari total anggaran belanja sebesar Rp. 14,624,091,217. Penetapan anggaran pada tahun 2013 melebihi anggaran 2012. Hal ini diikuti oleh kemampuan rumah sakit yang mampu meningkatkan kualitas layanan dan kuantitas kunjungan dengan adanya dorongan dari pemerintah daerah.

Tahapan selanjutnya dalam mengukur *intellectual capital* rumah sakit adalah menghitung berapa *capital employed* pada rumah sakit. Tabel dibawah ini akan menunjukkan nilai VACA rumah sakit selama tiga tahun terakhir.

Tabel 4.2

Nilai VACA dan Presentase Perubahan Tiap Tahun

Tahun	<i>Value added</i>	Capital Employed (CE)	VACA (VA/CE)	Δ VACA
2011	-849,488,796	43,234,064,948	-0.0196486	
2012	370,187,179	53,645,710,806	0.006900059	384.7378 %
2013	-1,687,518,484	116,800,110,654	-0.01444792	-147.7618 %

Sumber: Data sekunder diolah, 2014

Capital Employed merupakan nilai aset rumah sakit setelah dikurangi dengan kewajiban rumah sakit. Nilai CE tahun 2011 menunjukkan angka positif yang artinya bahwa aset yang dimiliki rumah sakit mampu menutupi semua kewajiban

yang harus dikeluarkan rumah sakit. Pada tahun 2012 terjadi peningkatan nilai CE. Pada tahun 2012 rumah sakit meningkatkan nilai total aset dengan. Tahun 2013 nilai *capital employed* menunjukkan kenaikan yang signifikan. Penambahan peralatan dan mesin menjadi faktor penyebab naiknya nilai *capital employed* tahun 2013.

Nilai VACA yang ditunjukkan pada tabel 4.2 mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Tahun 2011 VACA menunjukkan angka negatif, hal ini juga disebabkan rumah sakit tidak memperoleh *value added* pada tahun tersebut. Artinya, *capital asset* yang dimiliki rumah sakit tidak mampu memberikan kontribusi berupa *value added* bagi rumah sakit. Tahun 2012 VACA rumah sakit mengalami kenaikan sebesar 384%. Hal ini dipicu oleh peningkatan nilai VA yang diperoleh rumah sakit. Peningkatan pada 2012 merupakan satu-satunya kenaikan VACA yang dialami rumah sakit. Faktor yang mendorong rumah sakit mampu meningkatkan nilai VACA pada tahun ini adalah dikarenakan peningkatan jumlah layanan rumah sakit yang dapat dilakukan setelah diadakannya penambahan dan perbaikan sarana pelayanan. Kenaikan nilai VACA menjadi 0,0069 pada tahun 2012 menggambarkan bahwa setiap 1 rupiah CE yang dikeluarkan rumah sakit, memberikan VA sebesar 0,0069 bagi rumah sakit dr. Rasidin. Namun kenaikan hanya terjadi pada tahun 2012. Terbukti nilai VACA pada 2013 yang menunjukkan penurunan nilai sebesar -147 %. Sehingga pada tahun 2013 *capital asset* yang dimiliki rumah sakit tidak memberikan *value adde* bagi rumah sakit. Penyebab penurunan nilai VACA adanya penambahan biaya yang dikeluarkan pihak rumah sakit guna penambahan pembelian peralatan dan mesin.

Tabel 4.3**Nilai VAHU dan Presentase Perubahan Tiap Tahun**

Tahun	<i>Value added</i>	Human Capital (HC)	VAHU (VA/HU)	Δ VAHU
2011	-849,488,796	9,653,403,319	-0.08799889	
2012	370,187,179	13,740,267,549	0.02694177	426.6262 %
2013	-1,687,518,484	14,805,297,474	-0.11398072	-123.6371%

Sumber: Data sekunder diolah, 2014

Nilai HC rumah sakit selalu meningkat setiap tahunnya. Hal ini terjadi karena setiap tahun rumah sakit menambah biaya bagi karyawan dan tenaga kerja lainnya. Biaya yang dikeluarkan rumah sakit termasuk biaya pelatihan tenaga ahli dan training bagi karyawan rumah sakit. Peningkatan terbesar terjadi tahun 2012. Peningkatan ditahun 2012 juga mengakibatkan peningkatan nilai VAHU rumah sakit sebesar 426 % menjadi 0.0269 dari tahun sebelumnya -0.0880. Artinya setiap 1 rupiah biaya yang dikeluarkan rumah sakit untuk tenaga kerja mampu memberikan *value added* bagi rumah sakit sebesar 0.0269.

Nilai *human capital* rumah sakit menggambarkan sejumlah pengorbanan yang dilakukan rumah sakit baik itu dalam gaji karyawan, tunjangan maupun pelatihan. Pada tahun 2011 dan 2013 tidak terdapat kontribusi positif bagi *value added* rumah sakit, dengan demikian angka VAHU menunjukkan nilai negatif.

Presentase perubahan VAHU meningkat tajam pada tahun 2012 seperti yang terlihat pada tabel 4.3 yaitu sebesar 426 %. Tetapi pada tahun 2013 kembali mengalami penurunan yang drastic sebesar -123 %. Penurunan nilai VAHU pada tahun 2013 disebabkan karena rumah sakit tidak mampu meningkatkan pendapatan atau pencaian pendapatan yang rendah pada tahun 2013 tersebut.

Namun biaya bagi tenaga ahli dan karyawan justru meningkat pada tahun tersebut. Sehingga nilai *value added* rumah sakit menjadi negatif. Biaya tenaga kerja yang telah dikeluarkan oleh rumah sakit tidak mampu ditutupi oleh total pendapatan yang diperoleh pada tahun 2013.

Tabel 4.4

Nilai STVA dan Presentase Perubahan Tiap Tahun

Tahun	<i>Value added</i>	Structural Capital (VA-HC)	STVA (ST/VA)	Δ STVA
2011	-849,488,796	-10,502,892,115	-12.363779	
2012	370,187,179	-13,370,080,370	36.117081	134.2324 %
2013	-1,687,518,484	-16,492,815,958	-9.773413	-269.5441%

Sumber: Data sekunder diolah, 2014

Tabel 4.4 menunjukkan perubahan nilai STVA yang berubah setiap tahunnya. Tahun 2011 rumah sakit memperoleh nilai STVA sebesar -12.3637. Hal ini juga akibat dari kontribusi HC terhadap VA yang menunjukkan kontribusi negatif. Sehingga SC juga memberikan kontribusi negatif terhadap *value added* rumah sakit. Tetapi pada tahun 2012 STVA rumah sakit mengalami peningkatan sebesar 134 % menjadi 36.1170. Nilai STVA yang tinggi di tahun 2012 dibanding nilai VAHU tahun 2012 menggambarkan bahwa SC rumah sakit tahun tersebut memberikan kontribusi yang lebih banyak dibanding HC rumah sakit dalam menciptakan *value creation* bagi rumah sakit tersebut. Namun pada tahun 2013 rumah sakit kembali mengalami kegagalan dengan penurunan nilai STVA sebesar 269 % yang mencapai angka - 9.7734. Peningkatan dan penurunan nilai STVA tiap tahunnya dipengaruhi oleh kemampuan rumah sakit dalam memanfaatkan SC yang dimiliki guna mencapai *value added* bagi rumah sakit. Ketika nilai STVA

menunjukkan angka negatif, berarti rumah sakit tidak mampu menciptakan *value added* bagi modal yang telah dikeluarkannya.

Tabel 4.5

Penghitungan VAICTM (*Value added Intellectual Coefficient*)

Tahun	VACA	VAHU	STVA	VAIC	ΔVAIC
2011	-0.011951	-0.087999	-12.363779	-12.471427	
2012	0.004941	0.026942	36.117081	36.150923	134.4982%
2013	-0.011601	-0.113981	-9.773414	-9.901842	-465.0929%

Sumber: Data sekunder diolah, 2014

Nilai VAIC yang diperoleh rumah sakit menunjukkan kinerja yang dimiliki oleh rumah sakit. Tahun 2011 rumah sakit memiliki kinerja yang buruk atau termasuk kategori *bad performer*. *Bad performer* digolongkan bagi perusahaan yang memiliki nilai VAIC < 1.50. Hal ini disebabkan oleh nilai *value added* rumah sakit pada tahun tersebut menunjukkan angka negatif, yang berarti rumah sakit tidak mampu menciptakan *value added* dari total modal yang dimiliki. Baik modal aset maupun modal intelektual rumah sakit.

Tahun 2012 kinerja rumah sakit meningkat tajam sehingga termasuk pada kategori *top performer*. Tergolong kategori *top performer* karena nilai VAIC rumah sakit diatas 3.00. Hal ini juga bisa dilihat pada tabel 4.5 bahwa SC rumah sakit berperan penting dalam pencapaian *value added* rumah sakit pada tahun berjalan. Namun hal ini tidak terlepas dari peran modal intelektual yang dimiliki rumah sakit dalam penciptaan *value creation*. Biaya yang telah dikeluarkan perusahaan mampu meningkatkan pendapatan yang diterima rumah sakit.

Sehingga dengan demikian, kinerja rumah sakit pada tahun 2012 terbilang baik dari tahun sebelumnya.

Tahun 2013 rumah sakit mengalami penurunan kinerja. Nilai VAIC yang terlihat pada tabel 4.5 menunjukkan angka -9.901842 sehingga rumah sakit kembali dikategorikan *bad performer*. Kinerja rumah sakit memburuk diakibatkan menurunnya *value added* yang mampu dicapai rumah sakit dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan pada tahun 2013. Meningkatnya biaya HC tidak mampu menyumbang pendapatan yang meningkat bagi rumah sakit. Tidak hanya biaya HC yang meningkat biaya pengadaan peralatan dan mesin yang dibeli pada tahun 2013 juga tidak mampu memberikan pendapatan yang lebih besar bagi rumah sakit. Penambahan biaya pada tahun 2013 disebabkan tujuan rumah sakit yang menginginkan kecukupan sarana dan prasarana bagi rumah sakit. Guna peningkatan mutu dan kualitas bagi masyarakat. Namun hal tersebut belum mampu mendorong rumah sakit menciptakan *value added* yang lebih besar.

4.3 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai keadaan yang dialami oleh rumah sakit dr. Rasidin kota Padang selama tahun 2011 – 2013. Dimana keadaan keuangan rumah sakit yang diperlihatkan pada tahun tersebut belum stabil.

Bagi rumah sakit, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam mengambil kebijakan kedepannya bagi rumah sakit. Dimana hal yang diharapkan dari penelitian ini adalah adanya perbaikan bagi rumah sakit. Perbaikan dapat dilakukan dengan memperbaiki atau menambah kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, maupun pengurangan belanja sumber daya

baik itu sumber daya fisik maupun non – fisik yang tidak memberikan kontribusi nilai tambah bagi rumah sakit tersebut.

Dengan demikian, penelitian yang telah peneliti lakukan bermanfaat bagi rumah sakit sebagai upaya peningkatan kinerja. Dan bermanfaat bagi masyarakat banyak sebagai pengguna jasa yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin untuk kedepannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian dilakukan pada RSUD dr. Rasidin kota Padang terhadap laporan keuangan selama tahun 2011 – 2013 dengan tujuan mengukur kinerja rumah sakit. Pengukuran kinerja menggunakan *intellectual capital* dengan metode Pulic (1998) yakni menilai VAICTM rumah sakit. Dengan penemuan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian yang telah dilakukan pada dr. Rasidin menunjukkan bahwa kinerja rumah sakit buruk pada tahun 2011 yaitu dengan angka VAIC yang menunjukkan -12.471427. Hal ini disebabkan meningkatnya biaya yang dikeluarkan rumah sakit akibat perbaikan infrastruktur rumah sakit akibat bencana banjir pada tahun 2010. Perbaikan ini juga menyebabkan terganggunya proses operasional rumah sakit sehingga berdampak terhadap penerimaan rumah sakit itu sendiri.
2. Tahun 2012 hasil pengujian menyebutkan bahwa kinerja rumah sakit membaik pada tahun tersebut. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai VAIC rumah sakit yang menunjukkan angka 36.150923. ini bisa terjadi pada tahun 2012 dikarenakan ketersediaan sarana dan prasarana yang telah selesai diperbaiki pada tahun sebelumnya, mengakibatkan peningkatan *income* yang diterima rumah sakit.

3. RSUD dr. Rasidin kembali mengalami penurunan kinerja pada tahun 2013. Hal ini terlihat pada nilai VAICTM yang menunjukkan angka negatif. Penyebab memburuknya kinerja rumah sakit pada tahun ini salah satu penyebabnya dikarenakan belanja modal yang tinggi dan belanja karyawan yang meningkat dari tahun sebelumnya. Sedangkan hal tersebut belum mampu meningkatkan pendapatan rumah sakit pada tahun berjalan. Dengan demikian, rumah sakit perlu berfikir serius untuk memperbaiki kinerja nya ditahun mendatang.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini meliputi:

1. Objek penelitian hanya meneliti satu rumah sakit di kota Padang. Hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk rumah sakit lainnya di kota Padang, karena penelitian ini merupakan studi kasus yang hanya berfokus pada satu objek penelitian.
2. Penelitian hanya dilakukan terhadap laporan keuangan rumah sakit selama tiga tahun operasional (2011 – 2013). Namun hal ini tidak berarti membiaskan hasil penelitian
3. Kinerja perusahaan dinilai berdasarkan kinerja keuangan saja, tidak dilakukan penilaian kinerja non – keuangan.

5.3 Saran

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan dan melihat beberapa keterbatasan penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran bagi peneliti yang akan melakukan penelitian berikutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada beberapa rumah sakit. Tidak hanya pada satu objek penelitian saja.
2. Laporan keuangan yang akan digunakan sebagai bahan penelitian sebaiknya bisa lebih dari tiga tahun.
3. Peneliti selanjutnya harus bisa memberikan gambaran mengenai kinerja perusahaan baik dari segi keuangan maupun non – keuangan. Sehingga penilaian kinerja dapat dilakukan secara menyeluruh menyangkut objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, P.D. dan A. Sabeni. 2005. "Hubungan Intellectual Capital dan Business Performance". Proceeding SNA VII. Solo. pp. 694-707
- Bontis, N. 1998. "Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models". *Management Decision*.
- _____. 2001. "Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital". *International Journal of Technology Management*. Vol. 3 No. 1.
- Bornemann, M., (1999). Potential of Value Systems According to the VAIC™'s Method. *International Journal Technology Management*.
- Chen, M.C., S.J. Cheng, Y. Hwang. 2005. "An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms' market value and financial performance". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 6 N0. 2.
- Cooper, D.R. and C.W. Emory. 1995. *Business Research Methods*. Richard D. Irwin, Inc.
- Freeman, R.E., and Reed. 1983. "Stockholders and stakeholders: a new perspective on corporate governance". *Californian Management Review*. Vol 25. No. 2.
- Firer, S., and S.M. Williams. 2003. "Intellectual capital and traditional measures of corporate performance". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 4 No. 3.
- Ghozali, I. 2006. *Structural Equation Medeling; Metode Alternatif dengan PLS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.
- Guthrie, J., R. Petty, F. Ferrier, and R. Well. 1999. "There is no accounting for intellectual capital in Australia: review of annual reporting practices and the internal measurement of intangibles within Australian organisations". Paper presented at the International Symposium Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experiences, Issues and Prospects, OECD, June. Amsterdam.
- _____, and _____. 2000. "Intellectual capital: Australian annual reporting practices". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1 No. 3
- Harrison, S., and P.H. Sullivan. 2000. "Profitting form intellectual capital; Learning from leading companies". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1 No. 1

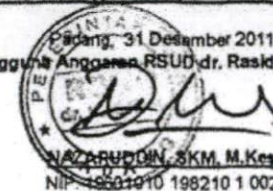
- Hoogendoorn, M., A.D. Bos, F. Krens, W. Veerman, and H.T. Beek. 1999. "Transparency in intellectual capital". Paper presented at the International Symposium Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experiences, Issues and Prospects. June. Amsterdam.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2002. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 19*. Salemba Empat. Jakarta
- International Accounting Standards Board. 2004. "Summary of IAS 38". Available online at: www.iasplus.com. (accessed June, 2014)
- International Federation of Accountants. 1998. "The Measurement and Management of Intellectual Capital". available online at: www.ifac.org. (accessed June, 2014)
- Kamath, G.B. 2007. "The intellectual capital performance of Indian banking sector". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 8 No. 1
- Kaplan, R.S. and D.P. Norton. 1992. "The balanced scorecard – measures that drive performance". *Harvard Business Review*. Vol. 70 No. 1
- Mavridis, D.G. 2004. "The intellectual capital performance of the Japanese banking sector". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 5 No. 3
- Meek, G.K., and S.J. Gray. 1988. "The value added statement: an innovation for the US companies". *Accounting Horizons*. Vol. 12 No. 2
- Nielsen, C., P.N. Bukh, J. Mouritsen, M.R. Johansen, and P. Gormsen. 2006. "Intellectual capital statements on their way to the stock exchange; Analyzing new reporting systems". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 7 No. 2
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). 1999. *International Symposium on Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospects*. Amsterdam, 9-11 June 1999.
- Petty, P. and J. Guthrie. 2000. "Intellectual capital literature review: measurement, reporting and management". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1 No. 2
- Pulic, A. 1998. "Measuring the performance of intellectual potential in knowledge economy". Paper presented at the 2nd McMaster Word Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Potential.
- _____. 1999. "Basic information on VAIC™". available online at: www.vaiconet.net. (accessed June, 2014)

- _____. 2000. "VAIC™ – an accounting tool for IC management". available online at: www.measuring-ip.at/Papers/ham99txt.htm (accessed July, 2014).
- _____, and Kolakovic, M. 2003. "Value creation efficiency in the new economy". available online at: www.vaic-on.net. (accessed June, 2014).
- Riahi-Belkacem, A. 2003. "Intellectual capital and firm performance of US multinational firms: a study of the resource-based and stakeholder views". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 4 No. 2
- Sawarjuwono, T. 2003. "Intellectual capital: perlakuan, pengukuran, dan pelaporan (sebuah library research)". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 5 No. 1
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business, a Skill Building Approach*. 4th ed. John Wiley & Sons, Inc. NY.
- Sullivan Jr., P.H. and P.H. Sullivan Sr. 2000. "Valuing intangible companies, an intellectual capital approach". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1 No. 4
- Tan, H.P., D. Plowman, P. Hancock. 2007. "Intellectual capital and financial returns of companies. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 8 No. 1
- Ulum, Ihyaul. 2007. "Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan; Suatu Analisis dengan Metode PLS"
- Ulum, Ihyaul. 2007. "Performance of Banking in Indonesia". *Jurnal of Intellectual Capital*

PEMERINTAH KOTA PADANG
LAPORAN REALISASI ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA
PERIODE 31 DESEMBER 2011
RSUD dr. RASIDIN PADANG

No.	Uraian	Anggaran Setelah Perubahan	Realisasi 2011	Bertambah/ Berkurang	%
I	PENDAPATAN				
	Pendapatan Asli Daerah				
	Pendapatan Pajak Daerah	-	-	-	-
	Pendapatan Retribusi Daerah	1,500,000,000	991,510,100	508,489,900	66.10
	Pendapatan Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan	-	-	-	-
	Lain-Lain Pendapatan Asli Daerah Yang Sah	2,460,318,683	2,898,558,320	(438,239,637)	117.81
	Jumlah Pendapatan Asli Daerah	3,960,318,683	3,890,068,420	70,250,263	98.23
	Lain-Lain Pendapatan Yang Sah				
	Pendapatan Hibah	-	-	-	-
	Pendapatan Lainnya	-	-	-	-
	Jumlah Lain-Lain Pendapatan Yang Sah	-	-	-	-
	JUMLAH PENDAPATAN	3,960,318,683	3,890,068,420	70,250,263	98.23
II	BELANJA				
	Belanja Operasi				
	Belanja Pegawai	10,131,593,271	9,653,403,319	478,189,952	95.28
	Belanja Barang	5,314,063,062	4,739,557,216	574,505,846	89.19
	Belanja Modal	13,834,212,400	13,487,361,200	346,851,200	97.49
	- Belanja Tanah	-	-	-	-
	- Belanja Peralatan dan Mesin	12,568,730,000	12,476,494,000	92,236,000	-
	- Belanja Gedung dan Bangunan	1,168,145,000	913,611,800	254,533,200	-
	- Belanja Jalan, Irigasi dan Jaringan	97,337,400	97,255,400	82,000	-
	- Belanja Aset Tetap Lainnya	-	-	-	-
	- Belanja Aset Lainnya	-	-	-	-
	JUMLAH BELANJA	29,279,868,733	27,880,321,735	1,399,546,998	95.22
	SURPLUS / DEFISIT	(25,319,550,050)	(23,990,253,315)	(1,329,296,735)	94.75

Padang, 31 Desember 2011
Pengguna Anggaran RSUD dr. Rasidin Padang


NAZARUDDIN, SKM, M.Kes
NIP. 19501010 198210 1 002

Lampiran 1 Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan 2011

LAMPIRAN

PEMERINTAH KOTA PADANG
NERACA
TAHUN 2010 DAN TAHUN 2011
SKPD : RSUD KOTA PADANG

URAIAN	CTT	Tahun 2011 JUMLAH	Tahun 2010 JUMLAH	URAIAN	CTT	Tahun 2011 JUMLAH	Tahun 2010 JUMLAH
ASET				KEWAJIBAN	22		
ASET LANCAR				KEWAJIBAN JANGKA PENDEK			
Kas di kas Daerah	1	-	-	Uang pada pihak ketiga			
Kas di Bendaharawan Pengeluaran	2	4.074.492,00	3.806.800,00	Bagian Lancar Utang Jangka Panjang		27.884.396,228	14.994.310.693,00
Kas di Bendaharawan Penerimaan	3	-	-	R/K (K) BUD		-	-
R/K (M) BUD	4	3.890.068,420	1.650.257.144,00	Dan Lain-lain		2.766.855,00	-
Piutang Retribusi	5	-	-	Denda yang masih harus dibayar		-	-
Bagian Lancar Tagihan Penjualan Angsuran	6	-	-	Utang Jangka pendek lainnya		-	-
Piutang Lainnya	7	-	-	Jumlah Kewajiban Jangka Pendek	23	27.887.163.083,00	14.994.310.693,00
Persediaan	8	775.169,048	1.040.619.444,06	KEWAJIBAN JANGKA PANJANG			
Jumlah Aset Lancar		8.669.311.961,00	2.694.693.388,06	Jumlah Kewajiban Jangka Panjang			
INVESTASI JANGKA PANJANG				EKUITAS DANA	24		
Investasi Non Permanen Lainnya	10	-	-	EKUITAS DANA LANCAR			
Jumlah Investasi Non Permanen Lainnya	10	-	-	Gisa Lebih Pembayaran Angsuran (SILPA)		-23.990.253,316	-13.340.236.748,00
Investasi Permanen	11	-	-	Pendapatan yang Ditangguhkan		-	-
Penyertaan Modal pemerintah Daerah	11	-	-	Cadangan Piutang		775.169,048	1.040.619.444,06
Jumlah Investasi Permanen	11	-	-	Cadangan Persediaan		(2.766.855,00)	-
Jumlah Investasi Jangka Panjang				Dana yang harus disediakan utk pembayaran utang jangka pendek		-23.217.651.122,00	-12.299.617.304,94
ASET TETAP				Jumlah Ekuitas Dana Lancar			
Tanah	12	12.371.342.870	12.371.342.870,00	EKUITAS DANA INVESTASI			
Peralatan dan Mesin	13	38.600.199.998	31.142.574.611,00	Dinvestasikan dalam investasi Jangka Panjang		66.413.933.457,00	37.515.440.868,00
Gedung dan Bangunan	15	14.154.489.053	12.021.901.651,00	Dinvestasikan dalam Aset Tetap		37.982.613,00	-
Jalan, Irigasi dan Jaringan	14	561.241.700	773.303.111,00	Dinvestasikan dalam aset lainnya		-	-
Aset Tetap Lainnya	17	4.787.625	4.787.625,00	Dana yang harus dibayarkan utk pembayaran utang jangka panjang		-	-
Konstruksi dalam Pengerjaan (Bangunan)	16	721.872.211	1.201.531.000,00	Jumlah Ekuitas Dana Investasi		66.451.516.070,00	37.515.440.868,00
Jumlah Aset Tetap		66.413.933.457,00	37.515.440.868,00	EKUITAS DANA CADANGAN			
DANA CADANGAN				Dinvestasikan dalam dana cadangan			
Jumlah Dana Cadangan				Jumlah Ekuitas Dana Cadangan			
ASET LAINNYA							
Tagihan Penyusutan Angsuran	18	-	-				
Tuntutan Perbendaharaan	19	-	-				
Tuntutan Gasi Rugi	20	-	-				
Aset Tak Berwujud	21	-	-				
Aset Lain-Lain	22	37.982.613,00	-				
(Aset perjalanan dan mesin rusak berat)							
Jumlah Aset Lainnya		37.982.613,00	-				
JUMLAH ASET		75.121.228.031,00	40.210.134.256,06	JUMLAH KEWAJIBAN DAN EKUITAS DANA		75.121.228.031,00	40.210.134.256,06

Padang, 31 Desember 2011
Kepala Anggaran
RSUD dr. Rasidin Padang
Nazaruddin, SHM, M.Kes

Lampiran 3 Laporan Realisasi Anggaran Pendapatan 2012

RSUD dr. RASIDIN PADANG

No.	Uraian	Anggaran 2012	Realisasi 2012	Bertambah/ Berkurang	%	Realisasi 2011
I	PENDAPATAN					
	Pendapatan Asli Daerah					
	Pendapatan Pajak Daerah					
	Pendapatan Retribusi Daerah	2.000.000.000	1.174.953.500	825.046.500	58,75	991.510.100
	Pendapatan Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan					
	Lain-Lain Pendapatan Asli Daerah Yang Sah	4.510.171.752	4.155.421.541	314.750.111	93,02	2.898.558.320
	Jumlah Pendapatan Asli Daerah	6.510.171.752	5.370.375.141	1.139.796.611	82,49	3.890.068.420
	Lain-Lain Pendapatan Yang Sah					
	Pendapatan Hibah					
	Pendapatan Lainnya					
	Jumlah Lain-Lain Pendapatan Yang Sah					
	Jumlah Lain-Lain Pendapatan Yang Sah	6.510.171.752	5.370.375.141	1.139.796.611	82,49	3.890.068.420
II	BELANJA					
	Belanja Operasi					
	Belanja Pegawai	14.694.602.369,75	13.740.267.549	954.334.821	93,51	9.653.403.319
	Belanja Barang	6.679.118.810,00	5.000.187.962	1.678.930.848	74,86	4.739.557.216
	Belanja Modal	2.747.999.000,00	2.525.719.950	222.280.050	91,91	13.487.361.200
	- Belanja Tanah					
	- Belanja Peralatan dan Mesin	384.265.000	336.979.000	47.286.000		12.478.494.000
	- Belanja Gedung dan Bangunan	2.363.734.000	2.188.739.950	174.994.050		913.611.800
	- Belanja Jalan, Irigasi dan Jaringan					97.255.400
	- Belanja Aset Tetap Lainnya					
	- Belanja Aset Lainnya					
	Jumlah BELANJA	24.121.720.180	21.266.174.461	2.855.545.719	88,16	27.890.321.735
	SURPLUS / DEFISIT	(17.611.548.428)	(15.894.799.320)	(1.715.749.108)	90,28	-23.990.253.315

Lampiran 4 Neraca 2012

SKPD : RSUD KOTA PADANG		TANGKUPAN		TANGKUPAN		TANGKUPAN		TANGKUPAN		TANGKUPAN	
URAIAN		CIT	Tahun 2012 Jumlah	Tahun 2011 Jumlah	URAIAN		CIT	Tahun 2012 Jumlah	Tahun 2011 Jumlah	URAIAN	
ASET					KEWAJIBAN					KEWAJIBAN	
1. ASET LANCAR		1			KEWAJIBAN JANGKA PENDEK		22			KEWAJIBAN JANGKA PENDEK	
2. KAS dan Setorannya		2	8.843.000,00	4.374.493,00	Bagian jangka pendek yang			21.278.017,40	27.884.346,27	Bagian jangka pendek yang	
3. KAS dan Setorannya		3			KAS dan Setorannya			0,00	2.768.885,00	KAS dan Setorannya	
4. KAS dan Setorannya		4	5.379.374,14	3.692.304,42	Jumlah kewajiban jangka pendek		23	21.278.017,40	27.884.346,27	Jumlah kewajiban jangka pendek	
5. Piutang Usaha		5			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
6. Piutang Usaha		6	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang		24	15.845.799,20	23.990.253,34	Jumlah kewajiban jangka panjang	
7. Piutang Usaha		7			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
8. Piutang Usaha		8	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
9. Piutang Usaha		9			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
10. Piutang Usaha		10	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
11. Piutang Usaha		11			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
12. Piutang Usaha		12	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
13. Piutang Usaha		13			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
14. Piutang Usaha		14	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
15. Piutang Usaha		15			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
16. Piutang Usaha		16	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
17. Piutang Usaha		17			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
18. Piutang Usaha		18	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
19. Piutang Usaha		19			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
20. Piutang Usaha		20	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
21. Piutang Usaha		21			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
22. Piutang Usaha		22	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
23. Piutang Usaha		23			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
24. Piutang Usaha		24	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
25. Piutang Usaha		25			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
26. Piutang Usaha		26	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
27. Piutang Usaha		27			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
28. Piutang Usaha		28	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
29. Piutang Usaha		29			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
30. Piutang Usaha		30	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
31. Piutang Usaha		31			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
32. Piutang Usaha		32	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
33. Piutang Usaha		33			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
34. Piutang Usaha		34	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
35. Piutang Usaha		35			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
36. Piutang Usaha		36	657.853,79	775.148,04	Jumlah kewajiban jangka panjang					Jumlah kewajiban jangka panjang	
37. Piutang Usaha		37			KEWAJIBAN JANGKA PANJANG					KEWAJIBAN JANGKA PANJANG</	

Lampiran 5 Laporan Realisasi Anggaran 2013

KOTA PADANG
LAPORAN REALISASI ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA DAERAH
KSUD dr. RASIDIN PADANG
UNTUK TAHUN YANG BERAKHIR SAMPAI DENGAN 31 DESEMBER 2013 DAN 2014

Nomor Urut	Uraian	Jumlah Anggaran	Realisasi 2013	Sisa Anggaran 2013	%	Realisasi 2012
1	2	3	4	5 (3-4)	6	7
1	PENDAPATAN DAERAH	11.456.891.796.00	8.486.371.858.00	2.970.519.938.00	74.07	8.378.376.141
1.1	PENDAPATAN ASLI DAERAH	11.456.891.796.00	8.486.371.858.00	2.970.519.938.00	74.07	8.378.376.141
1.1.1	Pajak Daerah					
1.1.2	Retribusi Daerah	10.225.782.044.00	7.219.133.985.00	3.007.648.059.00	70.89	1.174.953.500
1.1.3	Hasil Pengalokasian Kelangkaan Daerah					
1.1.4	Lain - Lain Pendapatan Asli Daerah	1.231.109.752.00	1.268.237.873.00	(37.128.161.00)	103.02	4.198.421.641
1.2	PENDAPATAN TRANSFER					
1.2.1	Transfer Pemerintah Pusat - Dana Perimbangan					
1.2.1.1	Dana Bagi Hasil Pajak					
1.2.1.2	Dana Bagi Hasil Sektoral Pajak (Sumber daya alam)					
1.2.1.3	Dana Alokasi Umum					
1.2.1.4	Dana Alokasi Khusus					
1.2.2	Transfer Pemerintah Pusat Lainnya					
1.2.2.2	Dana Penyetoran					
1.3	LAIN - LAIN PENDAPATAN YANG SAK					
1.3.1	Pendapatan Hibah					
1.3.2	Bantuan Keuangan dari Provinsi atau Pemerintahan Daerah Lainnya					
	Jumlah	11.456.891.796.00	8.486.371.858.00	2.970.519.938.00	74.07	8.378.376.141
2	BELANJA	34.783.914.484.82	28.664.762.346.00	6.127.212.058.82	82.38	21.264.982.481
2.1	BELANJA OPERASI	30.157.836.187.82	24.878.187.818.00	5.177.848.291.02	82.53	18.740.486.811
2.1.1	Belanja Pegawai	13.532.944.890.02	14.805.297.474.00	727.647.418.02	94.32	13.740.287.849
2.1.2	Belanja Barang dan Jasa	14.624.091.217.00	10.173.890.342.00	4.450.200.875.00	69.57	1.000.187.982
2.1.3	Belanja Hibah					
2.1.4	Belanja Bantuan Sosial					
2.1.5	Belanja Aset Lainnya					
2.2	BELANJA MODAL	4.626.078.297.00	3.677.514.528.00	949.563.767.00	79.48	1.528.534.988
2.2.1	Belanja Tanah	196.000.000.00	195.500.000.00	2.500.000.00	98.74	
2.2.2	Belanja Perawatan Dan Mesin	3.048.971.371.00	2.217.818.560.00	830.962.791.00	72.78	336.787.000
2.2.3	Belanja Gedung dan Bangunan	1.379.906.826.00	1.214.178.250.00	165.728.576.00	87.99	2.148.736.930
2.2.4	Belanja Jalan, Jembatan dan Jembatan	30.000.000.00	49.857.200.00		99.71	0
2.2.5	Belanja Aset Tetap Lainnya					
2.2.6	Belanja Aset Lainnya					
2.3	BELANJA TIADA TERUSUKA					
2.3.1	Belanja Tidak Terbuka					
	Jumlah	34.783.914.484.82	28.664.762.346.00	6.127.212.058.82	82.38	21.264.982.481
2.4	TRANSFER					
2.4.1	TRANSFER BAGI HASIL KE DESA					
2.4.1.1	Bagi Hasil Pajak					
2.4.1.2	Bagi Hasil Retribusi					
2.4.1.3	Bagi Hasil Pendapatan Lainnya					
	Jumlah					
3	PEMBAYARAN					
3.1	PENERIMAAN DAERAH					
3.1.1	Penggunaan Sisa Lebih Perhitungan Anggaran (SLPA)	(23.327.822.648.02)	(20.170.330.468.00)	(3.156.692.160.02)	86.47	(13.895.817.320)
3.2	PENGELUARAN DAERAH					
3.2.2	Penyerahan Modal (Investasi) Pemerintah Daerah					
3.2.3	Pembayaran Pokok Utang					
	Jumlah					
	Pembayaran Netto					
3.3	Sisa Lebih Pembayaran Anggaran (SLPA)	(23.327.822.648.02)	(20.170.330.468.00)	(3.156.692.160.02)	86.47	(13.895.817.320)



Padang, 31 Desember 2013

Artal Suryan, MPH
 19690811 200212 2 002